

Fiche 1

La rupture conventionnelle collective

Un volet important des ordonnances Macron qui ne peut pas être ignoré des employeurs !

La rupture conventionnelle collective est un dispositif qui peut permettre d'éviter les difficultés de mise en œuvre d'un plan social. Ce dispositif constitue un outil de prévention.

Vous trouverez ci-joint dans cette fiche 1 un décryptage de ce nouveau mode de rupture.

Le cabinet EMO-HEBERT, qui réunit des spécialistes du droit public et du droit du travail, se tient à votre disposition pour vous assister tout au long de la procédure, y compris devant les juridictions dans le cas d'un éventuel recours.

Vos interlocuteurs :

Maitres DUGUE-CHAUVIN et LAURENT qui s'engagent à vos côtés, en vous accompagnant depuis la phase de négociation jusqu'à celle de la mise en œuvre de vos accords, en passant le cas échéant par la phase de contentieux

Maitres GILLET et MALET dont la pratique reconnue et certifiée devant les juridictions administratives permet de vous assurer une représentation optimale dans vos contentieux publics.

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE

➔ Un outil qui offre de réels avantages dont il faut se saisir !

Un outil créé par les ordonnances Macron **auquel VOUS pouvez recourir depuis le 4 janvier 2018**

Un outil qui **VOUS** permet de mettre fin au contrat de travail de plusieurs de VOS salariés sans passer par un licenciement

Un outil qui a déjà beaucoup fait parler de lui dans l'actualité récente

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE...
C'EST DES PLANS SOCIAUX DÉGUISÉS !!!!!

on ne peut pas dire qu'on va
venir tous les soirs...

Mais on le peut "refondre" la
pyramide de L'ÉBE dans l'entreprise !!!





- ✔ Plus besoin de justifier de difficultés économiques
- ✔ Plus besoin de rechercher des solutions de reclassement en interne
- ✔ Plus besoin de proposer un congé de reclassement ou un contrat de sécurisation professionnelle
- ✔ Plus besoin de proposer en priorité à VOS anciens salariés les postes disponibles
- ✔ Plus besoin de **consulter** le CSE qui doit simplement être informé
- ✔ Enfin une rupture conventionnelle collective peut être conclue en 2 mois maximum.



- ✘ Interdiction de faire des licenciements un plan b si l'entreprise ne parvient pas à avoir le nombre souhaité de salariés volontaires.

➔ **Un outil à la disposition de toutes les entreprises, quel que soit leur effectif.**

➔ **Un outil soumis à un triple accord :**

⇒ **Accord collectif**

Peut être négocié :

- Avec les Organisations syndicales représentatives dans les entreprises pourvues de Délégués Syndicaux
- Avec les Représentants du personnel voire même directement avec les salariés dans les entreprises qui en sont dépourvues.

⇒ **Accord de l'administration**

L'accord de RCC ne peut prendre effet sans la validation de la DIRECCTE.

Quatre points de contrôle sont prévus :

Tout d'abord, elle vérifie que le dispositif exclut la possibilité de tout licenciement pour atteindre l'organisation cible.

Ensuite, elle doit s'assurer que l'accord comporte bien toutes les mentions obligatoires, lesquelles sont listées à l'article L.1237-19-1 DU Code du travail

La DIRECCTE doit vérifier le caractère précis et concret des mesures d'accompagnement et de reclassement externe des salariés ; c'est le point le plus délicat de ce dispositif.

Ce contrôle doit permettre de s'assurer que vous mettez tout en œuvre pour que les salariés volontaires bénéficient des moyens nécessaires à leur accompagnement et à leur reclassement.

Le ministère du travail a annoncé qu'il serait réticent à homologuer un accord qui ne prévoirait que des avantages financiers.

Enfin la DIRECCTE doit s'assurer le cas échéant de la régularité de la procédure d'information du CSE.

⇒ **Accord du salarié**

→ Un outil pour lequel plusieurs recours en justice sont ouverts :

- Recours devant le Tribunal Administratif

Toutes les contestations, portant sur l'accord de RCC, son contenu, la régularité de la procédure précédant la décision de la DIRECCTE et sur la décision elle-même doivent être portées devant le TA.

Les textes ne précisent pas quelle sera la nature du contrôle qui sera exercé par le juge administratif.

- Recours devant le Conseil de Prud'hommes

Les litiges relatifs à la **rupture du contrat de travail** relèvent de la compétence du CPH.

Le recours doit être formé, à peine d'irrecevabilité, avant l'expiration d'un délai de 12 mois à compter de la date de rupture du contrat.

Comme pour la rupture conventionnelle individuelle, la validité de la rupture ne peut être contestée qu'en cas de vice du consentement.

Les salariés peuvent également poursuivre leur employeur devant le CPH si celui-ci ne tient pas les engagements qu'il a pris dans l'accord.

La fiche numéro 2 portera sur l'accord de performance collective.

Sandrine GILLET
Spécialisée en Droit Public
sgillet@emo-hebert.com

Emmanuelle DUGUE-CHAUVIN
Spécialisée en Droit du Travail
echauvin@emo-hebert.com

Céline MALET
Avocat

Elise LAURENT
Avocat

SCP EMO HEBERT & ASSOCIES 41 rue Raymond Aron BP 539 76834 MONT SAIN AIGNAN
Tel. 02.35.59.83.63 – fax : 02.35.59.99.63